



彼岸花

# FP NEWS

TAX & ASSET  
MANAGEMENT



(編集発行人)

ザイコム・ジャパン株式会社

代表取締役 山村英治

〒150-0034

東京都渋谷区代官山町17-1  
代官山アドレス・ザ・タワー1812

TEL 03-5728-8360

FAX 03-5728-8361

info@zaicom.jp

9月

(長月) SEPTEMBER

17日・敬老の日  
23日・秋分の日  
24日・振替休日

日	9	23
月	10	24
火	11	25
水	12	26
木	13	27
金	14	28
土	1	15 29
日	2	16 30
月	3	17
火	4	18
水	5	19
木	6	20
金	7	21
土	8	22

## 9月の税務と労務

国 税/8月分源泉所得税の納付

9月10日

国 税/7月決算法人の確定申告(法人税・消費税等)

10月1日

国 税/1月決算法人の中間申告

10月1日

国 税/10月、1月、4月決算法人の消費税等の中間申告(年3回の場合)

10月1日



### ワンポイント 収入印紙の形式改正

7月から契約書や領収書などに貼付等する「収入印紙」の形式が改正されています。これは、偽造事件が後を絶たないことから偽造印紙の流通を防止するためで、31種類ある券種のうち200円以上の19券種について、見る角度で模様が現れる技術等が取り入れられ、全ての券種に特殊発光インキが使用されています。

平成  
30年度  
税制改正における  
中小企業に関する  
主な改正項目

平成三十年度税制改正では、資産税で話題となるものが多くありますが、中小企業等にとって知っておきたい項目の創設や見直し等もありますので、以下、整理してみます。

1. 所得拡大促進税制の見直し

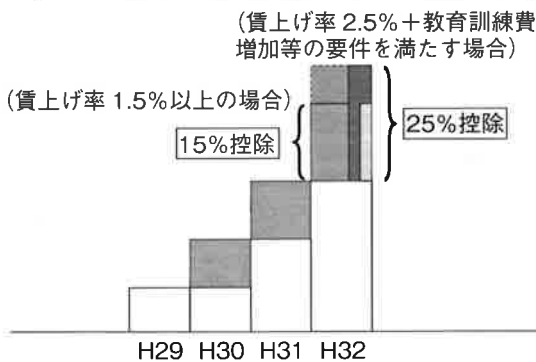
(1) 制度の趣旨

従業員にとって、給与等が増えることは一番の喜びです。また、企業にとっても従業員が給与等の増加により、これまで以上に意欲的に仕事に取り組んでくれることで、企業利益にも大きな影響を与えることができます。

平成三十年度税制改正では、持続的な賃上げを促す観点から、賃上げの一定割合について減税する措置の見直し（給与等の引上げ及び設備投資を行った場合等の法人税額の特別控除の整備）が図られました（図表1）。

図表 1

要件	・継続雇用者給与等支給額；対前年比1.5%以上
税額控除	<ul style="list-style-type: none"> <li>・給与等支給総額の対前年比増加額15%の税額控除</li> <li>・継続雇用者給与等支給額の対前年度増加率が2.5%以上であり、かつ、教育訓練費増加額等の要件*を満たす場合には、控除率を10%上乘せ（→合計25%）</li> <li>・税額控除額は法人税額の20%を限度</li> </ul>
<small>※教育訓練費増加等の要件；次のいずれかの要件</small> ①当期の教育訓練費≥前期の教育訓練費の1.1倍 ②中小企業等経営強化法の認定に係る経営力向上計画に記載された経営力向上が確実に行われたことの証明	



○(2) 制度の概要

要件等  
青色申告書を提出する中小企業者等が、国内雇用者（役員やその親族は除かれます）に対して給与等を支給する場合において、継続雇用者給与等の支給額が前年の継続雇用者給与等支給額に対し一・五%以上増加したときは、給与等支給増加額の15%の税額控除ができます。

すなわち、前事業年度から当事業年度まで継続雇用している

従業員に対して支給した給与等の合計額が対前年比一・五%増であれば増加した給与等の合計額の15%が減税されることとなります。

○ 上乗せ措置

さらに高い賃上げ（二・五%以上）を行い、かつ、教育訓練費等の増加（一・二倍）等の要件を満たす場合には、減税額も一〇%増加します。前期に教育訓練費がゼロであっても当期に教育訓練費を支出していれば、上乗

せ措置の適用が可能ですので、従業員の給与等を二・五%以上増加と教育訓練費の支出により、さらなる減税が可能となります。

○ 適用期日

平成三十年四月一日から平成三十三年三月三十一日までに開始する各事業年度。

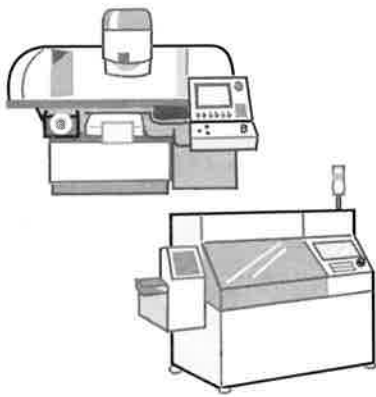
2. 中小企業の設備投資に係る固定資産税特例措置の創設

中小企業の生産性革命の実現に向け、生産性向上特別措置法において市町村の認定を受けた中小企業者等の生産や販売活動に使用されるなどの以下の要件を満たす一定の機械装置や器具備品などについて、固定資産税の課税標準を三年間、市町村の定めによりゼロから二分の一までの範囲で軽減する措置が講じられています。

○ 適用要件

① 中小企業が商工会議所等と連携して策定・申請した新規設備投資に係る計画が、市町村等が策定した導入促進基本計画に合致又は認定されること

② 導入により、労働生産性が



年平均三%以上向上する設備投資であること

③ 生産・販売活動等の用に供される、企業の収益向上に直接つながる新たな設備投資であること(単純な更新投資は除かれます)

○ 対象設備  
生産性向上に資する指標が旧モデル比で年平均一%以上向上する次の設備

● 機械装置(最低取得価格一六〇万円以上/販売開始時期十年以内)

● 測定工具及び検査工具(同一三〇万円以上/同五年以内)

● 器具備品(同一三〇万円以上/同六年以内)

● 建物付属設備(同六〇万円以上/同十四年以内)

○ 適用期日

生産性向上特別措置法の施行日(平成三十年六月六日)から三十三年三月三十一日まで。

### 3. 交際費課税の特例延長

交際費等の損金不算入制度及び交際費となる飲食費の五〇%(中小法人の場合は交際費のうち八〇〇万円までのいずれか)損金算入を認める特例措置の適用期限が、平成三十二年三月三十一日までに開始する事業年度まで二年延長されました。

### 4. 少額減価償却資産の即時償却の延長

中小企業者等が取得価額三〇万円未満の減価償却資産を取得した際に、一定の要件の下で合計三〇〇万円まで全額損金算入(即時償却)を認める「中小企業者等の少額減価償却資産の取得価額の損金算入の特例」措置の適用期限が二年延長(平成三十二年三月三十一日までに取得等

をして事業の用に供した資産について適用)されました。

### 5. 法人税申告書等の代表者及び経理担当者の自署押印制度の廃止

申告手続の電子化促進のための環境整備として、法人税、地方税法、法人特別税の申告書について代表者及び経理責任者等の自署押印制度が、平成三十年四月決算

法人から廃止されています。

### 6. 不動産の譲渡に関する契約書等に係る印紙税の税率の特例措置

印紙税法別表第一第一号文書の不動産の譲渡に関する契約書及び同表第二号文書の建設工事請負契約書の印紙税軽減に係る特例措置の適用期限が、平成三十二年三月三十一日までに二年間延長されました(図表2)。

図表2

契約金額		本則税率	平成32年3月まで
不動産の譲渡に関する契約書	建設工事の請負に関する契約書		
10万円超 50万円以下	100万円超 200万円以下	400円	200円
50万円超 100万円以下	200万円超 300万円以下	1,000円	500円
100万円超 500万円以下	300万円超 500万円以下	2,000円	1,000円
500万円超	1,000万円以下	1万円	5,000円
1,000万円超	5,000万円以下	2万円	1万円
5,000万円超	1億円以下	6万円	3万円
1億円超	5億円以下	10万円	6万円
5億円超	10億円以下	20万円	16万円
10億円超	50億円以下	40万円	32万円
50億円超		60万円	48万円

## 所得税の予定納税の減額申請とは？

個人の方で、その年の5月15日現在で前年分の所得金額や税額などを基に計算した金額(予定納税基準額)が15万円以上となる場合、その年の所得税及び復興特別所得税の一部をあらかじめ納付する必要があります。

予定納税基準額は、前年分の所得金額のうち山林所得、退職所得等の分離課税の所得及び譲渡所得、一時所得、雑所得、平均課税を受けた臨時所得の金額がなく、災害減免法の規定の適用を受けていないときには、前年分の申告納税額がそのまま予定納税基準額となります。

ただし、予定納税の義務者が、廃業や休業、業況不振等によって、その年6月30日の現況による申告納税見積額が予定納税額の計算の基礎となった予定納税基準額に満たないと見込まれる場合等には「予定納

税額の減額申請書」を所轄の税務署長に提出して承認されれば、予定納税額が減額されます。減額されるのは、次のような場合です。

- ① 廃業や休業、失業をした場合
- ② 業況不振などのため、本年分の所得が前年分の所得よりも明らかに少なくなると見込まれる場合
- ③ 災害や盗難、横領により事業用資産や山林に損害を受けた場合
- ④ 本年分の所得控除額や税額控除額が前年分と比較して増加するときで一定の場合

この減額申請は、第1期分及び第2期分について行うときは、その年の7月1日から7月15日までに提出する必要があります。また、第2期分のみ減額申請を行うときは、その年の11月1日から11月15日までに提出する必要があります。なお、減額申請書を提出するときは、申告納税見積額の計算の基礎となる事実を記載した書類を添付します。

## 蛍光灯型LEDランプへの取替費用は修繕費か資本的支出か？

蛍光灯を蛍光灯型LEDランプに取り替えた場合の取替費用は修繕費となるのでしょうか、それとも資本的支出となるのでしょうか？

蛍光灯を蛍光灯型LEDランプに取り替えると、節電効果や使用可能期間などが向上します。そのことからすると、その有する固定資産の価値を高め、またはその耐久性を増すこととなるものに該当し、資本的支出となるのではないかと考えられます。しかし、蛍光灯(または蛍光灯型LEDランプ)は、照明設備(建物附属設備)がその効用を発揮するための一つの部品であり、かつ、その部品の性能が高まったことをもって、建物附属設備として価値等が高まったとまではいえません。

したがって、そのときに生じた取替費用は修繕費として処理することが適当であると考えられます。

### 印紙税 月単位等で契約金額を定めている 契約書の記載金額

月単位等で契約金額を定めている契約書で、契約期間の記載があるものは当該金額に契約期間の月数等乗じて算出した金額を記載金額とし、契約期間の記載のないものは記載金額がないものとなります。契約で契約期間の更新の定めがあるものについては、更新前の期間のみを記載金額算出の基礎とし、更新

後の期間は考慮しません。例えば、清掃請負契約書で「清掃料月一〇万円、契約期間は一年とするが、当事者間で異議がないときはさらに一年延長する。」となされている契約書の場合は、記載金額が一〇〇万円(一〇万円×十二か月)の第二号文書として取り扱うこととなります。

# 労働生産性分析



生産性(Pro ductivity)とは、投入量と産出量の比率をいいます。投入量に対して産出量の割合が大きければ、生産性が高いこととなります。例えば、従業員の一人ひとり、機械などの設備を投入して、どれだけ効率よく産出(利益)を上げたかということです。一般的に、企業経営の三要素は「ヒト、モノ、カネ」といわれています。よって、生産性分析とは、売上や利益を上げるために、どれくらい「ヒト、モノ、カネ」の投資が必要であったかを分析する指標です。つまり、投資した「ヒト、モノ、カネ」といっ

た資源が、いかに効率的に付加価値を生み出したかを分析する指標といえます。よって、「インプット」と「アウトプット」の指標ともいえます。

生産性では大きく「労働生産性」と「設備生産性」に分けることが出来ます。通常、生産性というとき、労働を投入量として測った生産性である、労働者一人一時間あたりの生産性「労働生産性」を指すのが一般的です。生産性分析には「従業員一人あたり」、「機械、設備一単位あたり」、「投入資金の一円あたり」などがありますが、今回は労働生産性の分析である「従業員

員一人あたり」で使用する計算式をご紹介します。

生産性分析とは、経営資源(ヒト、モノ、カネ)をいかに効率的に使用して付加価値を生み出したかを分析することになりますが、そもそも付加価値とはなんでしょうか。

付加価値とは、企業が生産によって生み出した価値を指します。付加価値の代表的な計算方法には、「控除法」と「加算法」があります。計算式には、「中小企業庁方式」や「日銀方式」やそれ以外の独自の計算式が複数存在します。これら計算式の中には、財務諸表だけではわか

らない金額も使用されていることもあります。今回は、この中でも代表的な「中小企業庁方式」と「日銀方式」をみてみましょう。

## ・中小企業庁方式

控除法とも呼ばれており、  
付加価値 = 売上高 - 外部購入  
価値で求められます。  
外部購入価値には、材料費、  
購入部品費、運送費、外注加工  
費などがあります。

## ・日銀方式

加算式とも呼ばれており、  
付加価値 = 経常利益 + 人件費  
+ 貸借料 + 減価償却費 + 金融費  
用 + 租税公課で求められます。  
中小企業庁方式では、付加価値は売上高から外部購入分の価値を差し引いたものという考え方にに対し、日銀方式では、付加価値は製造課程で積み上げられていくという考え方です。一般的には、簡便な控除法(中小企業方式)が用いられることが多いようですし、一般的によく言

われる粗利と一致します。  
それでは、生産性分析の主な指標をみていきましょう。

### (1) 労働生産性

労働生産性 $\parallel$ 会社全体の付加価値 $\parallel$ 従業員数

労働生産性とは、従業員一人ひとりが生んだ付加価値を求めた指標です。会社経営は、経営者や従業員が、魅力ある製品や商品を作りだし、またはサービスを産み出して、より高い付加価値を産み出すことに重点を置いていきます。それがライバル会社との優位性を表すことになるからです。労働生産性の指標は、もちろん高ければ高いほどよく、従業員はそれだけ効率よく働いていることを表します。労働生産性を高めていくことは、従業員の給与を上げるためにも、会社の利益を上げるためにも必要不可欠なものです。前記算式からもわかるように、労働生産性を上げるには、①分子である付加価値を上げるか、②分母である従業員を減らすかのどちらかです。しかし、従業員を減らすことは容易にはいかず短絡的で

す。長い目でみて企業基盤を築くには、やはり付加価値をいかに上げられるかにかかってくるでしょう。これはどの業種にでもいえることです。

### (2) 労働分配率

労働分配率 $\parallel$ 人件費 $\parallel$ 付加価値額

生産性を分析していくには、会社が産んだ付加価値がどこにどのように使われているかを見ることが重要です。労働分配率は、付加価値のうち、どれだけ人件費に分配されたかを分析し、付加価値に対する人件費の割合を示すものです。

例えば、控除法で付加価値を計算した金額が一、〇〇〇万円、人件費が五〇〇万円だった場合には付加価値のうち五〇%を人件費として支払っていることになり、比率が低いほど効率よく利益を上げているということも言えますが、低すぎるのも問題ともいわれます。適正な数値がよいです。付加価値の中でも人件費は最も大きな割合を占めますが、その人件費が付加価値の大半を占め、利益がほと

んど出ていないとなると企業経営においては問題です。

ただ最近ではとかく人件費は固定費であり、削減する方向性の企業が多いですが、それでもやはり削減だけでは従業員のモチベーションが低下してしまう恐れがあります。中小企業では、五〇〜六〇%程度が普通ですが、この数値が大きすぎると利益を食いつぶし、赤字に転落してしまいます。ただし、サービス業などで労働集約型の業種の企業では、もう少し高い傾向にあるようです。同業他社との比較をすることで自社の労働分配率が高いか否か判断することが重要です。ただし、労働分配率が高い企業、すなわち付加価値に占める人件費率の割合が高い企業には、何かしらの問題があると考える方が妥当だともいえます。

労働分配率が高い企業：給与水準が高い企業もしくは労働集約型産業

労働分配率が低い企業：給与水準が低い企業もしくは設備集約型企業

よって、内部留保による資本蓄積が可能な範囲の中で従業員

も会社も満足できるWINWINの均衡点をいかに見出すかが重要です。努力目標としては、労働分配率が低下傾向にあり、かつ賃金水準が高い状態が理想的です。

### (3) 労働設備率

有形固定資産 $\parallel$ 従業員数

労働設備率とは、従業員一人あたりがどれくらい設備（有形固定資産）を持っているかを計算することで、その会社の技術水準、設備投資の状態を示す指標になります。ここでいう、有形固定資産には、土地、建物、機械装置などが含まれ、リース設備は入れないことが多いようです。一般的には、労働設備率が高いほど、生産効率がよく労働生産性が優れているといわれますが、これも業種によっても異なります。製造業などは大きな設備投資が必要で、数値が高くなる傾向にあります。設備集約型の企業においては、この数値が高いほど機械化・装置化が進んでいることを示します。

設備集約型の企業においては、この数値が高いほど機械化・装置化

が進んでいることを示します。

設備集約型の企業においては、この数値が高いほど機械化・装置化

が進んでいることを示します。

設備集約型の企業においては、この数値が高いほど機械化・装置化

が進んでいることを示します。

## 秋は夕暮れ～「枕草子」

「秋は夕暮れ。夕日のさして山の端いと近うなりたるに、からすの寝どころへ行くとして、三つ四つ、二つ三つなど飛び急ぐさへあはれなり。まいて雁などのつらねたるが、いと小さく見ゆるは、いとをかし。日入りはてて、風の音、虫のねなど、はたいふべきにあらず。」

清少納言の「枕草子」の第一段、秋の一節です。子どもの頃、国語の授業で一生懸命覚えたものの、大人になってすっかり忘れてしまった人もいるかと思いますが、久しぶりに読んでみますと、独特のリズムの良さもあってか、目が文字を追うごとに言葉がどンドン思い出されると感じる人もいます。

大まかな意味としては、「秋は夕暮れがよい。夕日が差して山の端に大変近くになっている時に、からすが寝どころへ帰ろうとして、三羽四羽、二羽三羽と飛び急ぐ様さ

えしみじみと心打たれる。ましてや雁などが連なって飛んでいるのが小さく見えるのは、大変趣がある。日が落ちて、風の音や虫の音(ね)が聞こえてくるのは、言うまでもなくよいものだ。」といったところでしょうか。

清少納言がこの作品を書いた千年前と現在とでは、見える風景に違いはあるでしょうが、鳥の飛んで行く様、風の音、虫の鳴く声などに心を寄せる心情は、現在の私たちと何ら変わらないのですね。

今はゆっくり夕暮れ時に空を見上げることも少なくなりましたが、時には秋の穏やかな空気の中、夕日を眺めたり、虫の鳴く声に耳を傾けたりして、ゆったりと落ち着いた時間を過ごすのはいかがでしょうか。

また、昔読んだ古典を今もう一度読み返せば、新たな共感や感動を覚えることができるかもしれません。秋の夜長のおともに、ぜひ。

### 季節の和菓子

四季折々の自然の風景が美しい日本。ここ数年は暑さ寒さが厳しく、春と秋の穏やかな季節がだんだん短くなってきたように感じますが、これから徐々に暑さがやわらぎ、実りの秋がやって来ます。

秋の恵みの栗や芋、柿などはそのまま頂くのも結構ですが、和菓子にして頂くと、より趣があり、季節を楽しむことができます。

ますね。

栗きんとんや栗かのこ、芋ようかん。また、紅葉やお月見のうさぎをかたどった生菓子やおまんじゅうなど、その種類は実に豊富です。

暑い夏を乗り越えてやって来る豊かな実りの季節を、繊細な仕事を施された美しい和菓子とともに迎えてみませんか？

## 秋の薔薇

華やかな美しさと優雅な香りで「花の女王」とも言われる薔薇の花。

春のシーズンは5～6月頃、春にのみ花をつけるつる薔薇や繰り返し咲く立ち木の薔薇など、多くの種類の薔薇が花を咲かせます。また、春の暖かさで花にボリュームがあり、見ごたえがあるのもこの時季の薔薇の特徴です。

そして秋、立ち木の薔薇がまた美しく咲くシーズンが10～11月頃。春に比べて花は小さいのですが、その品種本来の色や模様が鮮やかに現れ、深い香りを持つのが特徴です。

春はボリュームのある華やかな景色を楽しみ、秋はひとつひとつの花の姿や香りを楽しむなど、季節によって色々な愛で方ができるのが薔薇の花です。

あとひと月ほどで、秋のシーズンが到来します。ぜひ、地域の薔薇園などで美しい薔薇の花を楽しんで下さい。

# 労働者の 心の健康の保持増進 (メンタルヘルス対策)

近年、仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合が高くなっています。

また、業務による心理的負荷を原因として精神障害を発症し、あるいは自殺したとして労災認定が行われる事案が近年増加し、社会的にも関心を集めているところではあります。

職場に存在するストレス要因は、労働者自身の力だけでは取り除けないものもありますので、職場はメンタルヘルスケア<sup>①</sup>について積極的に取り組むことが重要とされています。  
(注)ここでいうメンタルヘルスケアとは、職場において講ずるよう努めるべきとされている労働者の心の健康の保持増進

のための措置を指します。今回は、メンタルヘルス関連事項の動向および職場におけるメンタルヘルス対策についてお伝えします。

## 一 動向・計画

### (一) 実態調査結果

厚生労働省の「平成二十八年労働安全衛生調査(実態調査)」を用いて動向を見ていきます。

#### ① 休業者・退職者

メンタルヘルス不調により連続一か月以上休業した労働者の割合は〇・四%、退職した労働者の割合は〇・二%となり、前年と同水準で推移しています。産業別では、連続一か月以上休業した労働者は「情報通信業」が一・二%と最も高く、退職した労働者は「医療、福祉」において〇・四%と最も高いものとなっています。

#### ② 取組状況

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は五・六% (前年調査五九・七%)です。取組内容として多いものは、次のとおりです。  
・「労働者のストレスの状況などについて調査票を用いて調

査(ストレスチェック)：六二・三% (同二二・四%)  
・「メンタルヘルス対策に関する労働者への教育研修・情報提供」：三八・二% (同四二・〇%)

・「メンタルヘルス対策に関する事業所内での相談体制の整備」：三五・五% (同四四・四%)

#### ③ ストレスの内容

現在の仕事や職業生活に関することで、強いストレスとなっていると感じている労働者の割合は五九・五% (同五五・七%)でした。その内容は次のとおりです。

- ・「仕事の質・量」：五三・八% (同五七・五%)
- ・「仕事の失敗、責任の発生等」：三八・五% (同三三・二%)
- ・「対人関係(セクハラ・パワハラを含む)」：三〇・五% (同三六・四%)

### (二) 労働災害防止計画

労働災害を少しでも減らし、安心して健康に働くことができ、職場の実現に向け、平成三十年から五年間にわたり国・事業者・労働者等の関係者が目指

す目標や重点的に取り組むべき事項を定めた「第十三次労働災害防止計画」が策定されました(厚生労働省)。

その中で、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を八〇%以上とすることを目標に掲げ(参考 平成二十八年調査五六・六%)、次の取組を推進することとされています。

#### ① ストレスチェックの集団分析結果を活用した職場環境改善について、好事例の収集・情報提供等の支援を行い、その取組を推進することで、事業場における総合的なメンタルヘルス対策の取組を推進

② 産業保健総合支援センターの支援等による小規模事業場におけるストレスチェック制度の普及を含めたメンタルヘルス対策の取組の推進

③ 労働者の心の健康の保持増進のための指針(後述)に基づく取組の推進。特に、事業場外資源を含めた相談窓口の設置を推進することで、労働者が安心してメンタルヘルス等の相談を受けられる環境を整備



## 二 心の健康の保持増進策

次に、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（メンタルヘルズ指針。平成十八年策定、平成二十七年改定）を基に、職場におけるメンタルヘルズ対策について触れていきます。

### (一) 主な取組

メンタルヘルズ対策の取組内容として、次のものが掲げられています。

- ・衛生委員会における調査審議
- ・「心の健康づくり計画」の策定
- ・事業場内メンタルヘルズ推進担当者を選任

- ・教育研修、情報提供
- ・ストレスチェックの実施
- ・職場環境の把握と改善
- ・メンタルヘルズ不調への気づきと対応

- ・メンタルヘルズに関する個人情報への配慮
- ・心の健康に関する情報を理由とした不利益な取扱いの防止

※ 指針の詳細や具体的取組の例は、厚生労働省のホームページに公開されていますので、そちらも併せてご参照ください。

### (二) 取組の推進

メンタルヘルズケアは、中長期的視野に立って、継続的かつ計画的に行われるようにすることが重要であり、また、その推進にあたっては、事業者が労働者の意見を聞きつつ事業場の実態に則した取組を行うことが必要とされています。このため衛生委員会等において十分調査審議を行い、「心の健康づくり計画」を策定することが必要です。

また、取組の推進においては、次の「四つのケア」が継続的かつ計画的に行われることが重視されています。

① セルフケア（労働者自身によるもの）

労働者に対し、次の事項に対する教育研修、情報提供を実施するほか、相談体制の整備等を行います。

- ・ストレスやメンタルヘルズに対する正しい理解
- ・ストレスチェックなどを活用したストレスへの気づき
- ・セルフケアへの対処

② ラインによるケア（管理監督者によるもの）  
ラインによるケアで大切なのは、管理監督者が「いつも

と違う」部下に早く気づくこととです。それまで遅刻をしたことなどなかった部下が遅刻を繰り返したり、無断欠勤をするようになるなど、いつもと違う状態が生じたときに速やかに気づくことができるよう日頃から部下に関心を持つて接していきましょう。

また、部下からの自発的な相談に対応するため、相談しやすい環境や雰囲気を整えることのほか、長時間労働等により過労状態にある部下、強度の心理的負荷を伴う出来事を経験した部下、特に個別の配慮が必要と思われる部下に対しては、管理監督者から声をかける・適切な情報を提供する等の対応も行っていくとよいでしょう。

③ 事業場内産業保健スタッフ等によるケア（産業医、衛生管理者等によるもの）

事業場内産業保健スタッフ等は、セルフケア及びラインによるケアが効果的に実施されるよう、労働者及び管理監督者に対する支援を行うとともに、心の健康づくり計画の

実施にあたり、中心的な役割を担うこととなります。

④ 事業場外資源によるケア（事業場外の機関、専門家によるもの）

会社が抱える問題や求めるサービスに応じて、専門的な知識を有する各種の事業場外資源の支援を活用することは有効です。労働者が相談内容等を職場内に知られることを望まないような場合にも、事業場外資源を活用していくとよいでしょう。

### (三) 小規模事業場の対応

常時使用労働者数が五〇人未満の小規模事業場（産業医や衛生管理者の選任が義務づけられていない事業場）では、メンタルヘルズケアを推進するにあたって、必要な事業場内産業保健スタッフを確保できない場合もあります。

このような事業場では、衛生推進者又は安全衛生推進者を事業場内メンタルヘルズ推進担当者を選任するとともに、地域産業保健センター等の事業場外資源の提供する支援等を積極的に活用していきましょう。

## 随時改定の取扱い変更 (社会保険)

平成30年10月1日より、健康保険および厚生年金保険の標準報酬月額を取り扱いが改正され、「業務の性質上、季節的に報酬が変動することにより、通常の方法によって随時改定を行うことが著しく不当であると認められる場合について、新たに保険者算定の対象とする」とされました。

従来、定時決定(毎年4月から6月の報酬に基づき9月以降の標準報酬月額を決定する)の際に行われていたものと同様の扱いを随時改定においても行うこととし、昇給月または降給月(以下「変動月」と表記)以後の3か月間の報酬を用いて算出した標準報酬月額と、変動月以後3か月および変動月前9か月の1年間の報酬を用いて算出(算出方法などの詳細は割愛します)した標準報酬月額の間に2等級以上の差があり、当該差が業務の性質上例年発生することが

見込まれる場合、年間報酬の月平均額で算定を行えるというものです。

例えば、

- ・夏季、冬季など特定の時期に繁忙期(または閑散期)を迎えるホテル等の業種
- ・業種を問わず、人事異動や決算など特定の時期が繁忙期となり残業代が増加する総務、会計等の部署
- ・特定の時期に収穫期を迎える農産物の加工の業種

などにおいて、昇給や降給による固定的賃金の変動と時間外手当などの非固定的賃金の増減が例年同時期にあり、変動月以後3か月の報酬平均額と年間の報酬平均額とが著しく乖離する場合等に該当する可能性があります。手続きの際は、年間報酬の平均で算定することの申立書(例年、特定期間が繁忙・閑散となることの原因等を記載)や被保険者の同意書を提出します。

制度詳細や手続き様式の問い合わせ窓口は年金事務所(健康保険組合の手続きは各組合)です。

## 介護サービス利用時の 負担割合変更(介護保険)

介護サービスを利用する場合には、利用者は費用の一定割合を負担することとされています。この利用者負担割合については、これまでは1割又は一定以上の所得のある者は2割とされていましたが、平成30年8月から65歳以上(第1号被保険者)であって、現役並みの所得のある者は費用の3割を負担することとされました。

現役並み所得とは、合計所得金額(収入から公的年金等控除や給与所得控除、必要経費を控除した後の額で、基礎控除や人的控除等の控除をする前の額)が220万円以上あることといいます。ただし、合計所得金額が220万円以上であっても、世帯の65歳以上の者の「年金収入とその他の合計所得金額(※前述の合計所得金額から、年金の雑所得を除いた所得金額)」の合計が単身で340万円、2人以上の世帯で463万円未満の場合は2割負担又は1割負担になります。

## 子の看護休暇・介護休暇(育児介護休業法)

小学校入学前の子を養育する労働者(日雇労働者及び労使協定により定めた者など除外される者)は、介護休暇においても同じ。病気やけがをした子の看護、健康診断等のため、年次有給休暇とは別に、一度度につき五日(子が二人以上の子の看護休暇を取得することができま

す。また、要介護状態にある法定の対象家族の介護をする労働者については、一度度につき五日(対象家族が二人以上のときは十日)を限度とする介護休暇を取得することができます。平成二十九年一月以降は、取得単位の柔軟化が図られ半日単位での取得も認められています。休暇中の賃金の有無は各社で自由に決めることができます。

# 日本農業賞

## 日本農業賞とは

日本農業賞は、日本の農業の確立をめざし、意欲的に経営や技術改革に取り組み、地域社会の発展にも貢献している農業者や営農集団を表彰するもので、NHKと全国農業協同組合中央会、都道府県農業協同組合中央会が主催しています。また、食と農との距離を縮める個人や集団の取り組みを、「食の架け橋の部」として表彰しています。

1971年から始まった日本農業賞は、今年で48回目を迎え、7月に募集が開始されました。昨年の第47回日本農業賞は、個別経営の部が91件、集団組織の部が94件の応募がありました。10月に各都道府県で第1次審査が行われて都道府県の代表が選出され、11月に書類審査と現地調査が行われました。そして、個別経営の部と集団組織の部では、それぞれ大賞3件・特別賞1件・優秀賞3件、食の架け橋の部では大賞1件・特別賞1件・優秀賞3件が選出され、今年の3月に東京のNHKホールで表彰式が開催されました。

JAグループのホームページでは、過去の受賞者の取り組みについて紹介をしています。

ちなみに、第46回受賞者を見ると、次のとおりです。

## 受賞者①

愛知県と三重県の8市町で農業を展開している木曾岬農業センターは、法人・個人を合わせて約500件の作業受託や経営受託をしています。大型機械や情報通信技術を活用して、効率的な大規模水田経営をしていることから、個別経営部門の大賞を受賞しました。例えば、無線操縦ボートを使って除草剤散布を行ったり、衛星利用測位システム(GPS)で位置情報を取得しながら苗を移植したりしています。また、レーザーレベラーを使って田面に緩やかな傾斜をつけることで停滞水をなくし、雨が降っても早期の排水を可能にしました。病院・介護施設やホテルなど、独自に取引先を開拓し、品質向上と安定化に取り組んでいることも評価されました。

さらにこの会社では、若手農業者を積極的に採用・育成しており、従業員の約半数が20代～40代で、新卒採用者の定着率が100%と技術の承継が図られていることも、高く評価されたようです。

## 受賞者②

長野県中野市のJA中野市ぶどう部会は、種あり「巨峰」のブランド化に成功し、昭和60年に第15回日本農業賞の大賞を受賞しました。平成6年には約42億円の販

売額を記録しましたが、その後は販売単価の低下や消費減退により販売額が大きく減少し、平成23年には約21億円と半減してしまいました。

そこでJA中野市ぶどう部会は、巨峰の「種なし」化や、種なしで皮ごと食べることのできる「シャインマスカット」といった新しい品種の導入に取り組みました。このような取り組みが功を奏して、平成28年には販売額が約41億円まで回復しました。品質の均一化のために全量検査を行ったり、若手や女性の担い手を育成したりといった取り組みが、園芸産地の再構築、地域再生のモデルとして高く評価されました。

## 受賞者③

岐阜県高山市の有限会社FRUSICは、奥飛騨温泉郷の温泉熱を利用して地面を温めることができるビニールハウスを建設し、南国の果物であるドラゴンフルーツを栽培しています。ドラゴンフルーツは夜間に花を咲かせることから、「夜の花見ツアー」を開催するなど、数々のツアーを企画し、観光業につなげる取り組みも行っています。除草作業に山羊を使うことで畜産を育てようとする取り組みなどが評価され、食の架け橋の部の特別賞を受賞しました。

## 麻しんの症状

麻しん(はしか)は、麻しんウイルスによって引き起こされる感染症です。ヒトからヒトへ感染し、その感染力は非常に強いと言われています。麻しんウイルスの感染経路は、空気感染・飛沫感染・接触感染で、免疫を持っていない人が感染すると100%発症します。

感染すると、約10日後に発熱・咳・鼻水といった風邪に似た症状があらわれます。2～3日熱が続いたあと、39℃以上の熱と発疹が出現し、肺炎や中耳炎を合併発しやすくなります。患者1,000人に1人の割合で脳炎が発症したり、死亡したりするといわれています。

10万人に1人程度ですが、学童期に麻しんウイルスに感染すると、亜急性硬化性全脳炎と呼ばれる中枢神経疾患を発症することがあります。

## 発生状況

麻しんの流行状況の把握は、日本では1981年に「麻しん様疾患の定点把握調査」として開始されました。その後、1999年に「感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律」が施行され、麻しん及び成人麻しんが定点報告疾患となりました。2006年までは予防接種を勧めることで、麻しんの患者数は着実に減少しました。しかし2007年に、10代から20代を中心に大きな流行がみられました。そこで2008年から2013年

# 麻しん (はしか)



にかけて、中学1年生と高校3年生相当の年齢の人に2回目の麻しんワクチンを接種する機会を設けました。それによって2009年以降は、10代から20代の患者数は激減しました。

2015年3月には世界保健機関から、日本が麻しんを排除した状態にあると認定されました。それ以降は、海外から国内に入ってきたものや、それを発端とした集団発生の事例しか確認されていません。

## 麻しんの予防

麻しんウイルスは、感染力が強く空気感染もします。そのため、手洗いやマスクだけでは感染を予防することはできません。麻しんの予防には、予防接種を受けることが最も有効です。近年では、麻しんの予防接種は、1歳になった時と小学校入学前に実施されます。2回接種するのは、1回の接種で95%以上の子どもが免疫を獲得することができます。ごく稀に免

疫を獲得できない子どもがいるためです。また、1回目の接種で獲得した免疫が時間の経過とともに減衰する子どももいるので、免疫をより強固なものにする目的もあります。

## 輸入麻しん

南北アメリカや中東、ヨーロッパ諸国は、麻しんの発症例が年間に数例しか報告されていません。一方、中国やインド、ナイジェリアなど、アジアやアフリカ諸国では、多くの人が麻しんに感染したという報告がされています。2016年には、全世界で約19万人の患者が報告されています。最近では、イタリアやルーマニアなどで、麻しん患者が増えているという報告もあります。

厚生労働省のホームページでは、麻しんが多く発生している地域を公開しています。特に平成2年4月1日以前に生まれた人は、ワクチン接種を1回しか行っていない可能性が高いため、麻しんの流行国に渡航するような場合は、あらかじめ予防接種についてかかりつけの医師と相談したほうが良いでしょう。

外務省では、海外へ渡航する人に対して、「たびレジ」への登録を呼びかけています。たびレジに登録すると、出発前から旅行中にかけて、旅先の安全情報や最新情報を入手することができます。もし現地でも、素早く支援を受けることができます。

## 睡眠負債

厚生労働省が実施する「国民栄養・健康調査」によると、1日の平均睡眠時間が6時間未満という人が、2007年には28.4%だったのが、2015年には39.5%と10%以上増えていました。また、経済協力開発機構の調査では、日本人の1日の平均睡眠時間は7時間43分だったそうです。これは韓国に次いで世界で2番目に短く、アメリカや中国と比べると1時間以上も短いという結果でした。

睡眠不足が借金のように積み重なってしまうことを、「睡眠負債」といいます。睡眠は、大脳を効果的に休めるための生命現象です。人間の脳は、他の哺乳類や鳥類などと比べて大脳が発達しているので、その分他の動物よりも眠りが必要です。実際に脳の中の脳幹が「眠りなさい」という指示を出すことで、人間は「眠くなる」状態になります。しかし意志の力で睡眠を削るこ

とができます。これが続くと、睡眠負債が溜まっていくことになります。

睡眠負債が溜まることで、風邪をひきやすくなるなど免疫力の低下を引き起こします。また、肥満や糖尿病、心臓病のリスクも高まります。集中力や記憶力の低下や、注意力が散漫になるといった症状もあらわれます。

睡眠不足を解消するために週末に寝だめをする、という方もいらっしゃると思いますが、これでは睡眠負債を返済することはできません。かえって逆効果になります。平日は朝早く起きている人が週末に昼近くまで寝ていると、体内時計がズレてしまうので、月曜日の朝に起きるのがつらくなったり、睡眠の質を下げってしまうことにつながったりするようです。休みの日でも、遅くとも平日の起床時間から2時間以内には起きて昼間は活動的に過ごし、夜は早めに寝る方が、身体にとっては望ましいようです。

## スマプラ

DVDやBlu-rayに収録された映像をスマートフォンでも視聴できる機能をプラスした商品をスマプラムービーといいます。同様に、CDに収録された楽曲をスマートフォンでも聴くことができる機能をプラスした商品をスマプラミュージックといいます。

スマプラムービーもスマプラミュージックも、最初に専用のアプリをダウンロードして、ID登録をする必要があります。対応商品を購入したら、専用サイトにアクセスして、購入した商品のタイトルを選択します。商品に封入されているPINコードを入力すれば、映像や楽曲をスマートフォンで再生することができます。

IDの登録は無料ですが、アプリや映像、楽曲をダウンロードする際には通信費や大容量のパケット通信料がかかるので、注意が必要です。

### 世界アルツハイマーデー

一九九四年九月二十一日にスウェーデンで開かれた第十回国際アルツハイマー病協会国際会議で、アルツハイマー病などに関する認識を高め、世界の患者と家族に援助と希望をもたらすことを目的に、九月二十一日を「世界アルツハイマーデー」と制定しました。国際アルツハイマー病協会と世界保健機関は共同で、同日を中心にアルツハ

イマー病の啓蒙活動や九月を世界アルツハイマー月間と定めて取り組みを実施しています。昨年九月、東京・六本木に「注文をまちがえる料理店」が期間限定でオープンしました。ウェイター全員が認知症を抱えている人で構成されたこのお店は、メニューは三種類で値段は一律とされています。この取り組みに対し不謹慎だという意見もあるようですが、概ね好評だったようです。